

แบบฟอร์มการรายงานผลการนำการประเมินจริยธรรม ไปใช้ในกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล

วัตถุประสงค์

แบบรายงานการประเมินจริยธรรมมีวัตถุประสงค์เพื่อให้หน่วยงานของรัฐรายงานการนำผลการประเมินจริยธรรมไปใช้ในกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคลในกระบวนการใดกระบวนการหนึ่งภายในปีงบประมาณ พ.ศ. 2566 อาทิ การตรวจสอบภูมิหลัง/ความประพฤติและพฤติกรรมทางจริยธรรม การประเมินสมรรถนะ หรือ การปฏิบัติราชการ หรือการแต่งตั้ง โอน ย้าย เลื่อนตำแหน่ง หรือการพัฒนา หรือการสอบวัดความเข้าใจเกี่ยวกับมาตรฐานทางจริยธรรม ประมวลจริยธรรม เป็นต้น

ชื่อหน่วยงาน/ส่วนราชการ .องค์การบริหารส่วนตำบลเมืองเกษตร อ.ขามสะแกแสง จ.นครราชสีมา
ปีงบประมาณ 2566

วัน/เดือน/ปี ที่รายงาน 24 เมษายน 2566

ประมวลจริยธรรมที่หน่วยงานใช้ดำเนินการภายในหน่วยงาน

ชื่อประมวลจริยธรรม

1. ประมวลมาตรฐานคุณธรรมและจริยธรรมของพนักงานส่วนท้องถิ่น ปละพนักงานจ้างประจำปี งบประมาณ 2566
URL ที่เผยแพร่ <https://www.muangkaset.go.th/showdata.php?id=1968&v=y>
2. ประมวลจริยธรรมข้าราชการการเมืองท้องถิ่นฝ่ายบริหารประจำปี งบประมาณ 2566
URL ที่เผยแพร่ <https://www.muangkaset.go.th/showdata.php?id=1969&v=y>
3. ประมวลจริยธรรมของข้าราชการการเมืองท้องถิ่นฝ่ายสภาท้องถิ่นประจำปี งบประมาณ 2566
URL ที่เผยแพร่ <https://www.muangkaset.go.th/showdata.php?id=1970&v=y>

ชื่อการดำเนินการหรือกิจกรรมการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมที่นำไปใช้ในการบริหารทรัพยากรบุคคล

1. ขั้นตอนการบริหารทรัพยากรบุคคลที่ได้นำผลการประเมินพฤติกรรมไปใช้ประกอบการดำเนินงาน
 - 1.1 ด้านประเมินผลการปฏิบัติงาน
 - 1.2 ด้านอัตรากำลังและบริหารอัตรากำลัง
 - 1.3 ด้านการพัฒนาบุคลากร
 - 1.4 ด้านการสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพ
 - 1.5 ด้านการบรรจุและแต่งตั้ง
 - 1.6 ด้านการสรรหาคนเก่งเพื่อปฏิบัติงานตามภารกิจของหน่วยงาน
 - 1.7 ด้านการส่งเสริมคุณธรรมและจริยธรรม
 - 1.8 ด้านการรักษาวินัยของบุคลากรในหน่วยงาน
 - 1.9 ด้านการพัฒนาคุณภาพชีวิต

2. รายละเอียดการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมที่สอดคล้องกับมาตรฐานทางจริยธรรม หรือประมวลจริยธรรม หรือข้อกำหนดจริยธรรม หรือพฤติกรรมที่ควรกระทำและไม่ควรกระทำ (Dos & Don'ts)

1.1 ด้านประเมินผลการปฏิบัติงาน

(1) ประเมินผลการปฏิบัติงานด้วยความโปร่งใสเป็นธรรมโดยคณะกรรมการ
กลั่นกรองการประเมินฯ

(2) ผลงานต้องมีความชัดเจนเป็นประจักษ์แก่สายตา

(3) พัฒนาระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพ เป็นธรรมตามผล
การปฏิบัติงานที่แท้จริง

1.2 ด้านอัตรากำลังและบริหารอัตรากำลัง

(1) บริหารอัตรากำลังคนให้สอดคล้องกับโครงสร้างและอัตรากำลังที่เหมาะสม

(2) จัดทำแผนผังเส้นทางความก้าวหน้าให้กับพนักงาน

(3) การพัฒนาบุคลากรให้มีประสิทธิภาพ โดยให้เข้ารับการฝึกอบรมอย่างน้อย 1 ครั้ง/ปี

1.3 ด้านการพัฒนาบุคลากร

(1) สร้างวัฒนธรรมองค์กรให้ทำงานแบบมีส่วนร่วมโดยจัดทำกิจกรรมต่างๆขึ้นเพื่อ
ความสามัคคี

(2) จัดให้มีการถ่ายทอดความรู้หลังจากการเข้ารับการฝึกอบรมโดยการสอนงาน แจก
เอกสาร ประชุม หรือทำคู่มือการปฏิบัติงาน

(3) มีการนำเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในกิจกรรมและกระบวนการทำงาน

(4) ให้บุคลากรมีความตื่นตัวและเตรียมพร้อมอยู่ตลอดเวลาพร้อมรับสถานการณ์ที่มี
การเปลี่ยนแปลงอยู่เสมอ ทันต่อเทคโนโลยี

1.4 ด้านการสร้างความรู้ความก้าวหน้าในสายอาชีพ

(1) ส่งเสริมและสนับสนุนพัฒนาทรัพยากรบุคคลเพื่อเพิ่มขีดความสามารถในการ
ปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่องด้วยการส่งบุคลากรเข้ารับการอบรมในหลักสูตรที่สอดคล้องกับแผนพัฒนา
บุคลากร

(2) สนับสนุนให้บุคลากรได้รับการศึกษาในระดับที่สูงขึ้นเพื่อสร้างความก้าวหน้าใน
สายงาน

(3) ให้มีการติดตามและประเมินผลบุคลากรทั้งก่อนและหลังการฝึกอบรม

(4) พัฒนาระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพ และเป็นธรรมตาม
ผลการปฏิบัติงานจริง

1.5 ด้านการบรรจุและแต่งตั้ง

(1) ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลเมืองเกษตร เรื่องหลักเกณฑ์การบรรจุและ
แต่งตั้งบุคลากร ณ วันที่ ๒๔ เมษายน ๒๕๖๖

1.6 ด้านการสรรหาคนเก่งเพื่อปฏิบัติงานตามภารกิจของหน่วยงาน

(1) จัดทำโครงการเชิดชูเกียรติให้กับพนักงานที่ปฏิบัติงานดีเด่น

(2) มอบเกียรติบัตรให้กับพนักงานดีเด่นที่ผ่านการคัดเลือกประจำปีงบประมาณละ 2
คน

(3) จัดทำประกาศยกย่องชมเชยผู้ปฏิบัติงานดีเด่น

1.7 ด้านการส่งเสริมคุณธรรมและจริยธรรม

(1) จัดทำกิจกรรมและสนับสนุนให้บุคลากรมีส่วนร่วมในด้านการทำนุบำรุง ศิลปวัฒนธรรมของท้องถิ่น

(2) ให้ถือประพฤติปฏิบัติตามประกาศคุณธรรมและจริยธรรมของข้าราชการ

1.8 ด้านการรักษาวินัยของบุคลากรในหน่วยงาน

(1) ออกมาตรการดำเนินทางวินัยหรือการลงโทษ

(1.1) มอบอำนาจให้ผู้บังคับบัญชาชั้นต้นพิจารณาลงโทษแก่บุคลากรใน สังกัดที่กระทำผิดวินัยไม่ร้ายแรงได้ในชั้นว่ากล่าวตักเตือนหรือให้ทำบันทึกชี้แจงเป็นลายลักษณ์อักษร และมอบงานอื่นให้ปฏิบัติเนื่องจากกระทำผิดแล้วเสนอให้ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลและนายก องค์การบริหารส่วนตำบลทราบ

(1.2) มีมาตรการรักษาวินัย โดยลดหย่อนโทษให้แต่ละระดับสายการบังคับ บัญชาละ 3 ครั้ง ยกเว้นการกระทำผิดวินัยในมาตรการที่ประกาศ คือ

(1.2.1) การดื่มสุรา การเล่นการพนันในสถานที่ราชการ

(1.2.2) การทุจริตหรือพฤติกรรมเรียกร้องผลประโยชน์จาก ประชาชนนอกเหนือจากกฎหมายหรือระเบียบที่กำหนดไว้

(1.2.3) การทะเลาะวิวาทกันเอง

1.9 ด้านการพัฒนาคุณภาพชีวิต

(1) ส่งเสริมสวัสดิการและสิ่งอำนวยความสะดวกเพิ่มเติมที่ไม่ใช่สวัสดิการภาคบังคับ ตามกฎหมาย

3. สรุปผลการดำเนินการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรม

1.1 ด้านประเมินผลการปฏิบัติงาน

(1) มีแต่งตั้งคณะกรรมการกลั่นกรองการประเมินผลการปฏิบัติงานในแต่ละรอบการ ประเมิน

(2) มีผลงานดีเด่น พนักงานส่วนตำบลที่ได้รับเกียรติบัตรมีขวัญและกำลังใจในการ ทำงาน มีความกระตือรือร้นมากยิ่งขึ้น ทำให้งานมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผล

(3) การประเมินผลการปฏิบัติงานมีความโปร่งใสสามารถตรวจสอบได้

1.2 ด้านอัตรากำลังและบริหารอัตรากำลัง

(1) จำนวนพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้างสอดคล้องกับภารกิจ และมีภาระ ค่าใช้จ่ายตามมาตรา 35 ไม่เกินร้อยละ 40 จัดทำคู่มือความก้าวหน้าในแต่ละสายงานผลการประเมินการ ปฏิบัติงานในแต่ละครั้ง

1.3 ด้านการพัฒนาบุคลากร

(1) การให้ความร่วมมือของบุคลากรในองค์กรผลการปฏิบัติงานและพฤติกรรม บุคลากรมีความสนใจ และให้ความร่วมมือรับฟังแล้วนำไปปฏิบัติ ศึกษาค้นคว้า อยู่เป็นประจำ สามารถใช้เครื่องมือด้านเทคโนโลยีได้โดยไม่มีข้อผิดพลาด

1.4 ด้านการสร้างความรู้ความก้าวหน้าในสายอาชีพ

(1) ประสิทธิภาพและประสิทธิผลของงาน

(2) ความก้าวหน้าในสายงาน

(3) ผ่านเกณฑ์การประเมินตามที่กำหนดไว้

(4) บุคลากรมีความพอใจกับผลการประเมินของผู้บังคับบัญชา

1.5 ด้านการบรรจุและแต่งตั้ง

(1) การบริหารงานเป็นไปด้วยความโปร่งใสไม่มีข้อบกพร่องหรือข้อทักท้วงจากหน่วยงานที่เข้าตรวจสอบในแต่ละครั้ง

1.6 ด้านการสรรหาคนเก่งเพื่อปฏิบัติงานตามภารกิจของหน่วยงาน

- (1) ผลสำรวจความพึงพอใจของพนักงานที่มีต่อองค์กร
- (2) พนักงานมีความกระตือรือร้นในการทำงานมากยิ่งขึ้น
- (3) พนักงานมีกำลังในการทำงานที่ดีรับการยกย่องชมเชย

1.7 ด้านการส่งเสริมคุณธรรมและจริยธรรม

- (1) บุคลากรในองค์กรให้ความสนใจในกิจกรรม
- (2) บุคลากรปฏิบัติงานด้วยความโปร่งใสเป็นไปตามแผนงานสามารถตรวจสอบได้

1.8 ด้านการรักษาวินัยของบุคลากรในหน่วยงาน

(1) พนักงานประพฤติปฏิบัติตามประกาศหลักเกณฑ์หรือระเบียบตามที่กำหนดไว้ และไม่มีเรื่องร้องเรียนการทุจริตและประพฤติโดยมิชอบของพนักงานในหน่วยงาน

1.9 ด้านการพัฒนาคุณภาพชีวิต

(1) ส่งเสริมสวัสดิการและสิ่งอำนวยความสะดวกเพิ่มเติมที่ไม่ใช่สวัสดิการภาคบังคับตามกฎหมาย

5. ปัญหา/อุปสรรค และข้อเสนอแนะ

..



นางสาวอรรณน บุญปรการ
นักทรัพยากรบุคคล



นางสาวกฤษณา เจริญนอก
หัวหน้าสำนักปลัด



นายกิตติศักดิ์ คงทวี

ผู้อำนวยการกองช่าง รักษาราชการแทน
ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลเมืองเกษตร



นายฉัตรธรรม หรัยกลาง

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลเมืองเกษตร